

Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Ngurah Rai

Komang Any Purwati^{1*}, Sagung Mas Suryaniadi², Nyoman Indah Kusuma Dewi³

¹ Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

² Prodi Bisnis Digital, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

³ Prodi Bisnis Digital, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

*Corresponding Author: kmganypurwati@icloud.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pentingnya pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai yang berjumlah 354 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 183 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh yang diambil secara keseluruhan pada pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan pada tahun 2021. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, dengan variabel bebas yaitu pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) sedangkan variabel terikat yaitu kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai menghasilkan koefisien beta sebesar 0,394 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai menghasilkan koefisien beta sebesar 0,241 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Dan pendidikan dan pelatihan diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari keseluruhan data yang diperoleh disimpulkan semua variabel memiliki hasil positif dan signifikan.

Kata Kunci: pendidikan, pelatihan, dan kinerja pegawai.

Abstract: This study aims to identify and explain the importance of education and training on employee performance at the Class I Immigration Office Special TPI Ngurah Rai. The data used in this study are data primary and secondary data. The population in this study are office employees Immigration Class I Special for TPI Ngurah Rai, totaling 354 people. Sample in this study amounted to 183 people using the sampling technique saturation taken as a whole on employees who attend education and training in 2021. Hypothesis testing is done by analysis multiple linear regression, with independent variables namely education (X_1) and training (X_2) while the dependent variable is performance (Y). Based on the results of the analysis that have been conducted, study this shows that education has a significant effect on employee performance produces a beta coefficient of 0.394 with a significance value of t of 0.000 which is less than 0.05. Training has a significant effect on employee performance produces a beta coefficient of 0.241 with a significance value of t of 0.018 which is smaller than 0.05. And education and training get value significance 0.000 which means the significance value is smaller than 0.05 which means education and training simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. From the overall data obtained, it is concluded that all variables have positive and significant result.

Keywords: education, training, and employee performance.

Pendahuluan

Organisasi bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. Hal ini merupakan salah satu langkah utama yang perlu direalisasikan oleh setiap organisasi. Seperti yang telah diketahui bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran sangat penting dalam organisasi, oleh sebab itu, mengoptimalkan kontribusi 2 sumber daya manusia sesuai dengan tujuan dan maksud organisasi dipandang sebagai sarana untuk mempertahankan kinerja yang efektif (Afshan, et al., 2012).

Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai, baik dalam penanganan pekerjaan yang ada pada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai dengan bidang tugas dalam organisasi (Mangkunegara, 2001, h. 75). Proses pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan oleh pegawai untuk mencegah terjadinya kesalahan atau pengulangan kerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No.31 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah, bahwa dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme harus menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang terpadu dan berkesinambungan.

Tabel 1

Jumlah Keseluruhan Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai	
Nama Bidang	Jumlah Pegawai
Tata Usaha	33 Orang
Dokumen Perjalanan Izin Tinggal Keimigrasian	51 Orang
Intelijen dan Penindakan Keimigrasian	41 Orang
Teknologi Komunikasi Informasi Keimigrasian	23 Orang
Tempat Pemeriksaan Keimigrasian	206 Orang
Total	354 Orang

Sumber : *Bagian Kepegawaian Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai*

Tabel 2

Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai pada tahun 2020-2021 periode 3 bulan

Bulan	Tahun	
	2020	
Januari-Maret	13 Pegawai	Januari-Maret
April-Juni	180 Pegawai	April-Juni
Juli-September	12 Pegawai	Juli-September
Oktober-September	2 Pegawai	Oktober-September
Total	207 Pegawai	Total

Sumber : *Bagian Kepegawaian Pengurus Data Pendidikan dan Pelatihan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai*

Dari tabel diatas dapat kita lihat pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai dalam 2 tahun terakhir banyak pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, program pendidikan dan pelatihan menjadi hal penting dalam dunia lembaga pelayanan sehingga pegawai yang belum memahami dasar tentang apa saja kemampuan yang harus dimiliki bisa didapatkan dalam program pendidikan dan pelatihan tersebut meskipun dengan tata pelaksanaan yang berbeda-beda tetapi dengan tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dalam pencapaian tersebut, Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai harus mengembangkan kinerja Sumber Daya Manusia yang kurang optimal dan koordinasi yang belum maksimal. Berdasarkan hal diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pendidikan yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai.

Metode

Penelitian ini dilakukan pada kantor imigrasi kelas I Khusus Tpi Ngurah Rai yang beralamat di Jl. Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Badung-Bali. Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini terdapat tiga jenis yaitu : **Wawancara**, teknik wawancara adalah sebuah proses keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara melakukan Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden tentang variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini (Kriyantono,2018). Pada penelitian ini wawancara dilakukan secara langsung dengan pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai.

Observasi, observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan obeservasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut (Sugiyono, 2018:229). Dalam observasi ini peneliti berada langsung dilokasi Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai, agar mendapatkan bukti atau data yang valid untuk laporan yang akan diajukan.

Kuisisioner (Instrumen), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Arikunto, 2016:102).. Penelitian ini menggunakan kuisisioner tertutup dalam bentuk *rating scale* yaitu kuisisioner diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan atau alternatif jawaban sudah tertera dalam angket tersebut mulai dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sampai dengan sangat tidak setuju.

Tabel 3

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

PENGUJIAN INSTRUMEN

Uji Validitas, validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Agar penelitian ini dikatakan valid maka penulis menggunakan alat ukur dengan menggunakan Bivariate Pearson (kolerasi produk moment person) yang mengandung keterkaitan dengan tujuan penelitian agar mampu mengungkapkan suatu gejala yang sebenarnya yaitu valid atau tidak valid (Pratama, et al., 2021).

Uji Reliabilitas, reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukurandua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yangsama.

Ujiasumsiklasik, uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi pada data yang-digunakan untuk penelitian.Hal ini agar model regresi bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimated*). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastistas, uji autokorelasi dan uji multikolinearitas :

UjiNormalitas,uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang-berdistribusi normal atau tidak.

Uji Heteroskedastisitas, uji heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak-aksama untuk satu pengamatan kepengamatan lain.Dalam regresi, salah satu asumsi harus dipenuhi adalah bahwa varians darisatu pengamatan ke pengamatan lain tidak memiliki pola tertentu.

Uji Autokorelasi, uji auto korelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana nilai variable dependen tidakberhubungan dengan nilai variable litu sendiri, baik nilai periode sebelumnya atau nilai periode sesudahnya.

Uji Multikolinearitas, uji multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda, analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk melihat seberapa besarpengaruh antara variable independen terhadap variable dependen.

Uji Hipotesis, uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variable independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial atau individu. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Nuri Maulana Ikhsan, 2017).

Hasil dan Pembahasan

Tabel 4
Gambaran Umum Responden

No	Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	97	53%
		Perempuan	86	47%
2	Umur	21-30 Thn	48	26%
		31-40 Thn	63	34%
		41-50 Thn	52	29%
		>51 Thn	20	11%
3	Lama Menjabat	1-2 tahun	40	22%
		3-4 tahun	69	38%
		>5 tahun	74	40%
4	Pendidikan	SMA	24	13%
		D3	48	26%
		S1	86	47%
		S2	25	14%
5	Sertifikat Keahlian	Ada	96	52%
		Tidak	87	48%

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa gambaran responden berdasarkan jenis kelaminnya, sebagian besar responden berjenis kelamin pria. Berdasarkan umur responden, mayoritas umur responden antara 31 sampai dengan 40, hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tingkat kematangan yang tinggi sehingga dapat menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik. Dilihat dari lama menjabat, mayoritas menjabat lebih dari 5 tahun, yang artinya telah terlatih dan memiliki pengalaman yang baik dalam bidangnya masing-masing. Dilihat dari tingkat pendidikan mayoritas berasal dari tamatan S1, hal ini menunjukkan bahwa pola pikir dari pengelola pengadaan barang dan jasa sudah memadai untuk mampu menjalankan tugasnya dalam bidangnya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki. Dilihat dari adanya sertifikat keahlian, mayoritas responden memiliki sertifikat keahlian. Hal ini berarti bahwa, mayoritas responden memiliki profesionalitas yang tinggi pada bidangnya masing-masing.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan

Variabel/Item Pernyataan	<i>Sig.</i>	Keterangan
Pendidikan (X1)		
Pernyataan 1	0,020	Valid
Pernyataan 2	0,000	Valid
Pernyataan 3	0,000	Valid
Pernyataan 4	0,002	Valid
Pernyataan 5	0,000	Valid
Pernyataan 6	0,000	Valid
Pernyataan 7	0,000	Valid
Pernyataan 8	0,001	Valid
Pernyataan 9	0,000	Valid
Pernyataan 10	0,000	Valid
Pelatihan (X2)		
Pernyataan 1	0,000	Valid
Pernyataan 2	0,000	Valid
Pernyataan 3	0,000	Valid
Pernyataan 4	0,000	Valid
Pernyataan 5	0,000	Valid
Pernyataan 6	0,000	Valid

Variabel/Item Pernyataan	Sig.	Keterangan
Pernyataan 7	0,000	Valid
Pernyataan 8	0,000	Valid
Pernyataan 9	0,001	Valid
Pernyataan 10		
Kinerja Pegawai (Y)		
Pernyataan 1	0,000	Valid
Pernyataan 2	0,000	Valid
Pernyataan 3	0,000	Valid
Pernyataan 4	0,000	Valid
Pernyataan 5	0,000	Valid
Pernyataan 6	0,000	Valid
Pernyataan 7	0,000	Valid
Pernyataan 8	0,000	Valid
Pernyataan 9	0,000	Valid
Pernyataan 10	0,000	Valid
Pernyataan 11	0,000	Valid

Sumber: *Output SPSS (2022)*

Uji Validitas Butir, seperti pada gambar tabel diatas pengujian validitas setiap butir pertanyaan pada kuesioner digunakan analisis item yang mengkorelasikan skor setiap butir pertanyaan dengan total skor. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Pearson's Correlation* dengan menggunakan SPSS 20.0 for Windows. Keputusan validnya suatu data dilihat dari apabila signifikansi (Sig.) < $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel diatas dimana semua nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 sehingga bisa diputuskan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Data, Uji reliabel bertujuan untuk mengetahui apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur sebuah objek, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Reliabilitas instrumen penelitian dinilai melalui besaran koefisien *Alpha Cronbach*, yang menunjukkan konsistensi internal item-item yang mendasari sebuah variabel. Secara ringkas hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Alpha Cronbach	Standar Alpha	Keterangan
1	Pendidikan (X1)	0,712	0,700	Reliabel
2	Pelatihan (X2)	0,782	0,700	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,855	0,700	Reliabel

Sumber: *Output SPSS (2022)*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.3 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Alpha Cronbach* memiliki nilai lebih besar dari 0,700. Artinya seluruh variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat, karena uji validitas dan uji reliabilitas terpenuhi maka instrumen ini layak digunakan.

Pengujian Asumsi

Uji Normalitas, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan melihat nilai residual (Imam Ghozali, 2011). Dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, H1 diterima jika nilai signifikansi $\geq \alpha$ dan H1 ditolak jika nilai signifikansi $\leq \alpha$. Berikut adalah hasil dari *output SPSS*

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandard-ized Residual	
N	183	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.16718434
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z	1.234	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.095	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Output SPSS (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, hasil uji statistik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikansi 0,095 yang lebih besar dari 0,050. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas, uji multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antarvariabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antarvariabel independen. Model regresi yang baik akan tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas juga dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance < 0,1 maka dikatakan terjadi multikolinearitas. Dan jika nilai VIF > 10 maka dikatakan terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.194	6.500		3.107	.002		
	Pendidikan	.394	.108	.259	3.658	.000	.995	1.005
	Pelatihan	.241	.101	.170	2.396	.018	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Output SPSS (2022)*

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinieritas antar variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* masing-masing variabel lebih dari 0,10. Jadi dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas, pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan ke residual pengamatan yang lain. Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penafsiran koefisien regresi menjadi tidak efisien. Model regresi yang baik adalah bila varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau homokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui uji Glejser. Uji Glejser dapat dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual sebagai variabel dependen dengan semua variabel independen dalam model. Jika nilai koefisien Uji Glejser untuk variabel independen di atas 0,05 (5%), maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas (Rhenald Gujarati, 2003).

Tabel 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-3.708	3.245		-1.143	.255
	Pendidikan	.096	.054	.131	1.781	.077
	Pelatihan	.064	.050	.094	1.275	.204

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: *Output SPSS (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.7, diketahui bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel di atas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pada hasil *output* SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
	(Constant)	20.194	6.500	3.107	.002	
1	Pendidikan	.394	.108	.259	3.658	.000
	Pelatihan	.241	.101	.170	2.396	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Output* SPSS (2022)

Dari tabel 4.8 di atas dapat diketahui hubungan antar variabel independen dan dependen sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 20,194 + 0,394X_1 + 0,241X_2 + \varepsilon$$

Interpretasi pada model regresi di atas adalah sebagai berikut:

Konstanta (α) sebesar 20,194 menunjukkan apabila variabel pendidikan dan pelatihan bernilai konstan, maka variabel kinerja pegawai memiliki nilai 20,194 satuan. Koefisien regresi pendidikan (X_1) sebesar 0,394 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel X_1 sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,394 satuan. Koefisien regresi pelatihan (X_2) sebesar 0,241 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel X_2 sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,241 satuan.

Simpulan

Dari keseluruhan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan rutin dilaksanakan pendidikan dan pelatihan maka semakin baik dan meningkat pula kinerja pegawai pada perusahaan.

Berdasarkan atas hasil dari penelitian, pembahasan dan juga hasil simpulan dimana telah dikemukakan di atas, dapat mengajukan saran yaitu. Bagi Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai, sebaiknya menciptakan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang lebih rutin mengarah pada pengembangan pegawai dan harus selalu diperbaharui. Pemberian materi pelatihan harus menyesuaikan dengan teknologi saat ini sehingga mampu mendukung kinerja pegawai. Program pelatihan yang telah dijalankan juga sebaiknya dipertahankan dan ditingkatkan kualitasnya agar menjadi lebih baik.

Ucapan Terima Kasih

Puji syukur penulis panjatkan kepada Ida Sang Hayng Widhi Wasa atau Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel yang berjudul "Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai".

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan serta motivasi yang diberikan dari berbagai pihak, oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat, Seluruh pimpinan dan pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mendapatkan pengalaman dan pengetahuan serta memberikan data yang terkait dengan skripsi selama melakukan penelitian.

Referensi

- et al., A.(2012). *Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Gramedia
- Kriyanto, (2018). *Metode Penelitian*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
- Sugiyono. (2018:229). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto. (2016:102). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono.(2017). *Pengujian Instrumen*. Skripsi
- Mangkunegara, (2001, h. 75). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:
Remaja Rosdakarya
- et al., P.(2021). *Pengujian Instrumen*. Jurnal Kesehatan
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan
Penerbit Universitas Diponegoro
- Ikhsan, N.M. (2017). *Implementasi IBM SPSS Statistic 23*. Cetakan Pertama. Malang: Janega Press
- Gujarati, R. (2003). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga